

HR-WEBINAARI

24.5.2022

LEXIA
Legal Excellence



OHJELMA

TYÖOIKEUDEN AJANKOHTAISAAMU

- **Käsitlemme webinaarissa viimeisimpiä työoikeuden oikeustapauksia, avaamme niiden merkitystä ja annamme käytännönläheisiä vinkkejä työelämään.**
- **Lopuksi käsittelemme lyhyesti tulossa olevaa työlainsäädäntöä.**
- **Webinaarin aikana voit jättää omia kysymyksiäsi chatiin ja vastaamme niihin esityksen lopuksi.**
- **Saat aamun aikana hyviä vinkkejä ongelmakohtien ja riskien ennakointiin.**

KÄSITELTÄVÄT TEEMAT JA OIKEUSTAPAUKSET

- Työsuhteen ehdot
 - KKO 2022:16: kilpailukiello ja salassapitoehto
 - KKO 2021:17 ja KKO 2021:76: työsuhteen ehtojen muuttaminen
- Kollektiivi-irtisanomiset
 - KKO 2022:33: työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuuden toteuttaminen
 - KKO 2021:47: työntekijän takaisinottovelvoite
- Päätämiset henkilökohtaisin syin
 - KKO 2021:9: irtisanominen kohtuullisessa ajassa
 - KKO 2021:66: työsopimuksen purkautuneena pitäminen
- Työntekijän sähköpostiviestien suoja – KKO 2022:32
- Ajankohtaista työlainsäädäntöä

TYÖSUHTEEN EHDOT

KKO 2022:16: KILPAILUKIELTO JA SALASSAPITOEHDO

- Työntekijän työsopimukseen kiinteistönvälitysyhtiössä oli sisällytetty erilliset kilpailukielloehdot ja salassapitoehto, joiden rikkomisesta työsopimukseen oli sisällytetty erilliset sopimussakkoja koskevat määräykset.
- Työntekijä oli perustanut työnantajan kanssa kilpailevan kiinteistönvälitysyrityksen, johon oli siirtynyt työnantajan välitettävänä olleita myyntikohteita.
- Lisäksi työntekijä oli hyödyntänyt liikesalaisuuksina pidettäviä työnantajan asiakastietoja yrityksensä toiminnassa.
- Korkein oikeus katsoi, että salassapitoehtoon ei ollut sovellettava kilpailukieltosopimusta koskevaa työsopimuslain säännöstä.
- Työsopimuksessa oli voitu kilpailukiellon **lisäksi** pätevästi sopia salassapitoehdosta ja siihen liittyvästä sopimussakosta.
- Salassapitoehdon soveltamista ei myöskään pidetty kohtuuttomana. Työntekijä voitiin kilpailukielloehdon rikkomisen lisäksi tuomita suorittamaan työnantajalle sopimussakkoa myös salassapitoehdon rikkomisesta.

CASEN KKO 2022:16 OPIT JA MUISTUTUKSET

- Salassapitovelvoitetta ei rinnasteta kilpailukiellokseen, ellei se rajoita työntekijän oikeutta hyödyntää ammattitaitoaan ja hankkia toimeentuloaan valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla
- Liikesalaisuuksia koskeva salassapitovelvollisuus ja mahdollinen kilpailukiellokseen on syytä pitää työsopimuksessa selkeästi erossa toisistaan
 - Myös sopimussakkomääräykset erillään toisistaan
 - Muista myös kilpailukiellokseen nykyisin liittyvä korvaus!
- Salassapitovelvoite on voimassa työsuhteen aikana suoraan työsopimuslain perusteella
- Yrityssalaisuuden rikkominen on rikoslain perusteella rangaistavaa vielä 2 vuotta työsuhteen päättymisen jälkeenkin
- Salassapitovelvoitteen jatkuminen **rajoituksetta** työsuhteen päättymisen jälkeen sen sijaan edellyttää erillistä sopimusta.

KKO 2021:17 JA KKO 2021:76: TYÖSUHTEEN EHTOJEN MUUTTAMINEN

KKO 2021:17

- Työnantaja oli muuttanut työsuhteen irtisanomisperustetta edellyttäneellä tavalla yksipuolisesti työntekijöiden työsuhteiden olennaista ehtoa (taukokäytäntöä) neuvottelematta muutoksesta yhteistoimintalain 8 luvussa säädetyssä järjestyksessä.
- Yhtiöllä on ollut velvollisuus järjestää yhteistoimintalain 8 luvun mukaiset neuvottelut ennen kuin se on muuttanut työntekijöiden työsuhteen olennaista ehtoa tavalla, joka olisi edellyttänyt irtisanomisperusteen veroista perustetta. Työnantaja oli velvollinen suorittamaan työntekijöille yhteistoimintalain mukaista hyvitystä, vaikka heidän työsuhteensa eivät olleet muutoksen seurauksena päättyneet.

KKO 2021:76 (Ään.)

- Työpaikalla oli jo kahdenkymmenen vuoden ajan ollut käytäntö, jonka mukaan raskasta lajittelutyötä tekevät työntekijät saivat pitää lakisääteisiä ja työehtosopimuksessa määrättyjä taukoja pidemmät palkalliset, työaikaan kuuluvat tauot. Työnantaja päätti että taukokäytännöistä luovutaan.
- Korkein oikeus katsoi, että osapuolten välillä pitkän ajan ja johdonmukaisesti noudatettu selkeä taukokäytäntö oli vakiintunut sitovaksi työsuhteen ehdoksi. Tauot muodostivat olennaisen työsuhteen ehdon, joten työnantajalle ei ollut oikeutta muuttaa käytäntöä yksipuolisella määräyksellä. (Perusteettoman edun palautus)

CASEN 2021:17 OPIT JA MUISTUTUKSET

- Työsuhteen olennaisen ehdon muuttaminen vaatii joko uudestaan sopimisen tai irtisanomisperusteen
- Irtisanomisperusteella tehtävästä muutoksesta tulee käydä ”raskaat” muutosneuvottelut
 - Olennainen ehto – nimenomaan sovittu ehto tai vakiintunut ehto
 - Vrt. työnantajan direktio-oikeudella toteuttamat muutokset - > kevyet muutosneuvottelut
- Raskaiden muutosneuvotteluiden laiminlyönti voi johtaa yhteistoimintalain mukaisen hyvityksen tuomitsemiseen, vaikka työsuhde ei päättyisikään

CASEN 2021:76 OPIT JA MUISTUTUKSET

- Tyypillisesti on katsottu, että rahanarvoiset etuudet vakiintuvat helpommin kuin esimerkiksi työaikojen sijoitteluun liittyvät asiat
- Pitkään noudatettu taukokäytäntö voi myös vakiintua työsuhteen ehdoksi, kuten muukin työsuhteessa pitkäaikainen käytäntö.
 - Erityisesti työnantajan itse käyttöönottamat taukokäytännöt, jotka eivät perustu esimerkiksi työehtosopimukseen
 - Pitkäkestoisuus; osapuolten sitoutumistahto; liittyminen tiettyihin olosuhteisiin; miten päätetty; johdonmukainen noudattaminen
 - Vakiintumisriski voidaan ottaa huomioon sanamuodoissa, joilla käytäntö pyritään pitämään direktio-oikeuden piirissä (esimerkiksi päätöksenteko asiasta erikseen vuosittain)
 - Työntekijöille edullisempi taukokäytäntö tulisi myös muuttaa heti, kun alkuperäinen peruste sen noudattamiseen poistuu

KOLLEKTIIVI- IRTISANOMISET

KKO 2022:33: TYÖN TARJOAMISVELVOLLISUUDEN TÄYTTÄMINEN JA REKRYTOINTIKIRJEET

- Yhtiö oli lähettänyt **kaikille** taloudellisista ja tuotannollisista syistä irtisanotuille työntekijöille viikon välein kirjeellä tiedon **kaikista** yhtiössä avoinna olevista työpaikoista.
 - Työntekijöitä oli kehoitettu ilmoittamaan työnantajalle, mistä avoinna olevista työtehtävistä he olivat kiinnostuneita.
 - Ilmoitusten perusteella työnantaja oli päättänyt, mitä työtehtäviä työntekijälle tarjottiin.
- Työnantajana toiminut valtakunnallinen yritys ei ollut täyttänyt työsopimuslain 7 luvun 4 §:n mukaista työn tarjoamisvelvollisuuttaan lähettämällä palvelupäällikkönä toimineelle työntekijälle irtisanomisaikana viikoittain rekrytointikirjeitä, joihin oli listattu kaikki yrityksessä irtisanomisaikana avoimiksi tulleet tehtävät.

CASEN KKO 2022:33 OPIT JA MUISTUTUKSET

- Työnantajan lojaliteettivelvoite – työsuhteen jatkuvuuden ylläpitäminen
- Työn tarjoamisvelvoite on osa irtisanomisperustetta
- Tarjoamisvelvoite on alueellisesti ja sisällöllisesti laaja: kaikki tarjolla oleva työ, mitä irtisanottu pystyisi tekemään
- Työtä tulee tarjota työntekijälle nimenomaisesti, henkilökohtaisesti, irtisanomisen vaihtoehtona ja selvin ehdoin
- Työn tarjoamisvelvoitetta ei ole aiemminkaan voinut siirtää kokonaan työntekijän oman aktiivisuuden varaan (esimerkiksi kehottamalla seuraamaan avoimia työpaikkoja intranetistä tai työpaikkapankista)
- Kaikille yrityksen irtisanotuille tai irtisanomisuhan alla oleville lähetetyt rekrytointikirjeet, joissa oli lueteltu kaikki yrityksessä avoinna olleet tehtävät, eivät riittävällä tavalla täyttäneet työn tarjoamisvelvoitetta, koska **kirjeitä ei ollut räätälöity vastaanottajalle mitenkään**
 - KKO rinnasti tämän järjestelyn siihen, että työntekijää olisi itseään pyydetty seuraamaan avoimia paikkoja esim. työpaikkapankista.
- Yhtiöllä on myös pitänyt olla riittävä tieto pitkäaikaisen työntekijänsä koulutuksesta ja osaamisesta ilman erillisen osaamiskartoituksen täyttämistäkin

KKO 2021:47: TYÖNTEKIJÄN TAKAISINOTTOVELVOITE

- Taloudellisista ja tuotannollisista syistä irtisanotulle työntekijälle ei ollut tarjottu työtehtäviä, joihin työnantaja oli työsopimukslain 6 luvun 6 §:ssä säädetyn takaisinottoajan päätyttyä ottanut uusia työntekijöitä.
- Kysymys oli siitä, oliko työnantaja rikkonut takaisinottovelvollisuuttaan, kun työnantaja oli takaisinottoaikana tiennyt tarvitsevänsä uusia työntekijöitä.
- Korkein oikeus katsoi, ettei työnantaja ollut rikkonut takaisinottovelvollisuutta, koska työnantaja oli vasta takaisinottoajan päättymisen jälkeen päättänyt ryhtyä toimenpiteisiin uusien työntekijöiden ottamiseksi.
- Päätöksentekoa ei oltu siirretty takaisinottoajan päättymisen jälkeiseen aikaan takaisinottovelvollisuuden kiertämiseksi.

CASEN KKO 2021:47 OPIT JA MUISTUTUKSET

- Takaisinottovelvoite eli työnantajan velvoite tarjota samaa tai samankaltaista työtä irtisanomalleen, TE-toimistosta edelleen työtä hakevalle työntekijälle alkaa työsuhteen päättyessä
 - Koskee myös määräaikaisen vakinaistamista
- Kesto pääsääntöisesti 4 kk (6 kk, jos vähintään 12v työsuhde)
 - lisäksi tes-poikkeukset ja korona-ajan poikkeuslaki huomioitava
- Vapautumisperusteita
 - Joku muu takaisinottovelvoitteen piirissä olevista on sijoitettu avautuneeseen tehtävään
 - muista kuitenkin tasapuolisen kohtelun vaatimus ja syrjintäkiellot
 - **Rekrytointia koskeva päätös on ”tosiasiassa” tehty ja tehtävän täyttämistä koskevat toimenpiteet aloitettu** vasta takaisinottovelvoiteajan umpeuduttua (työnantajan liikkeenjohtovalta)
 - Päätöksentekoa ei tule kuitenkaan keinotekoisesti lykätä takaisinottovelvoitteen välttämiseksi

PÄÄTTÄMISET HENKILÖKOHTAISIN SYIN

KKO 2021:9: IRTISANOMINEN KOHTUULLISESSA AJASSA

- Asiassa oli kyse siitä, oliko työnantaja toimittanut työsopimuksen irtisanomisen työsopimuslain edellyttämällä tavalla **kohtuullisen ajan kuluessa** siitä, kun työnantaja oli saanut tiedon työntekijän henkilöön liittyvästi irtisanomisperusteesta.
- Työnantaja oli irtisanonut työntekijän noin **kolme ja puoli kuukautta** sen jälkeen, kun se oli saanut irtisanomisperusteesta tiedon. Työntekijälle varattiin tilaisuus tulla kuulluksi, mutta työntekijän pyynnöstä kuulemistilaisuutta siirrettiin useamman kerran.
- Korkeimman oikeuden mukaan irtisanomisperusteeseen ei tavallisesti voida vedota tehokkaasti enää näin pitkän ajan kuluttua. Korkein oikeus piti kuitenkin tämän tapauksen olosuhteet huomioon ottaen aikaa irtisanomisperusteiden tiedoksisaamisen ja työsopimuksen irtisanomisen välillä kohtuullisena.

CASEN KKO 2021:9 OPIT & MUISTUTUKSET

- Irtisanominen suoritettava kohtuullisessa ajassa perusteen tultua työnantajan tietoon
 - Ei samankaltaista täsmällistä määräaikaa, kuin työsuhteen purussa 14 päivää
- Muistettava kuuleminen päättämisen syistä
 - Työntekijän sairausloma ei estä kuulemisen järjestämistä tai irtisanomista
 - Kuulemista voi kuitenkin harkitusti lykätä tilapäisen sairauden vuoksi etenkin, jos työntekijä itse sitä pyytää
 - Loputtomiin ei kuulemista (ja irtisanomista) kuitenkaan tule lykätä. Tässä tapauksessa 3,5 kuukautta oli kohtuullinen, koska viipyminen johtui siitä, että työntekijä oli itse useaan kertaan pyytänyt kuulemisen siirtämistä.

KKO 2021:66: TYÖSOPIMUKSEN PURKAUTUNEENA PITÄMINEN

- Työntekijän työsopimuksen mukainen työaika oli ollut 0–40 tuntia viikossa ja hän oli tehnyt työtä vaihtuvissa työkohteissa. Työnteon oli ollut määrä jatkua työntekijän vuosiloman jälkeen, mutta loman päätyttyä työntekijä ei ollut kysynyt eikä työnantaja ilmoittanut työntekijälle uutta työkohdetta.
- Työntekijä ei ollut saapunut töihin lomansa jälkeen, ja seitsemän päivän poissaolon jälkeen työnantaja oli pitänyt työsopimusta purkautuneena työsopimuslain 8 luvun 3 §:n nojalla.
- Korkeimman oikeuden mukaan työnantaja on ollut työntekijän loman päättyessä tietoinen siitä, ettei työntekijä tiennyt työnteon paikkaa. Työnantajan tiedossa on myös ollut vaihtuvien työaikojen ja -paikkojen mahdollisesti aiheuttavan epäselvyyksiä työntekovelvollisuudelle.
- Työnantajan olisi näissä olosuhteissa pitänyt ilmoittaa työntekijälle työnteon paikka tai edes pyrkiä tavoittamaan työntekijä työntekopaikan ilmoittamiseksi. Ennen näitä toimenpiteitä työnantajalla ei ole ollut perusteita katsoa työntekijän olevan luvatta pois töistä. Työsopimusta ei voitu käsitellä purkautuneena ja työsopimus oli siten päätetty perusteettomasti.

CASEN KKO 2021:66 OPIT & MUISTUTUKSET

- Työsopimuksen purkautuneena pitäminen on eri asia kuin purku
- Periaatteessa selkeä työsuhteen päättymistapa – 7 kalenteripäivän poissaolo ilman pätevää syytä:
 - Poissaololle
 - Ilmoittamatta jättämiselle
- Muistettava kuitenkin työnantajan lojaliteettivelvoite: työnantajan on pyrittävä ylläpitämään työsuhteen jatkuvuutta
 - Jos työnantaja tietää, että poissaolo johtuu esimerkiksi sairaudesta, on harkittava tarkasti voidaanko työsuhdetta pitää purkautuneena
 - Tässä tapauksessa kyse oli epätyypillisestä työsuhteesta, jossa oli työnantajan asiana ilmoittaa työkohteen aika ja paikka
 - Päättämistä pidettiin siksi perusteettomana

**TYÖNTEKIJÄN
SÄHKÖPOSTIVIERSTIEN
SUOJA**

KKO 2022:32 VIESTINTÄSALAISUUDEN LOUKKAUS

- Työnantajan edustaja oli työntekijän työsuhteen päättymisen jälkeen noin viikon ajan pitänyt auki tämän työsähköpostiosoitetta ja antanut muiden työntekijöiden tehtäväksi seurata sähköpostia.
- Työnantajalla oli ollut kyseisen työntekijän suostumus käyttää tämän sähköpostiosoitetta **työsuhteen aikana** työtehtävien hoitamista varten tämän poissaollessa. **Työsuhteen päättymisen yhteydessä** työntekijältä ei ollut kysytty eikä hän ollut antanut suostumustaan sähköpostiviestiensä lukemiseen.
- Korkein oikeus katsoi työnantajan edustajan syyllistyneen viestintäsalaisuuden loukkaukseen varsinaisena, ei ainoastaan välillisenä tekijänä.

CASEN KKO 2022:32 OPIT & MUISTUTUKSET

- Luottamuksellisen viestin suoja koskee myös työntekijän työsähköpostia (samalla tavoin kuin esimerkiksi kirjepostia)
 - Tilannetta ei muuta, vaikka työsähköpostia saisi työnantajan ohjeiden mukaan käyttää vain työtarkoituksiin
- Työelämän tietosuojalaki sisältää tarkat menettelysäännöt tilanteisiin, joissa työntekijän työsähköpostiin täytyy päästä työntekijän ollessa estyneenä
 - 1) Työnantajan huolehtimisvelvoite
 - 2) Viestien esille hakeminen ja tätä koskeva prosessi
 - 3) Viestien avaaminen ja tätä koskeva prosessi

AJANKOHTAISTA TYÖLAINSAÄDÄNTÖÄ

AJANKOHTAISTA TYÖLAINSÄÄDÄNTÖÄ

- Uusi yhteistoimintalaki tuli voimaan 1.1.2022
 - Jatkuvan vuoropuhelun velvoite, henkilöstön kehittämissuunnitelma, pieniä muutoksia muutosneuvotteluihin
- Työsopimuslain mukaiset kilpailukieltoehdot muuttuvat korvauksellisiksi 1.1.2023
 - Vanhan kilpailukieltoehdon voi irtisanoa tänä vuonna ilman irtisanomisaikaa (siirtymäaika)
- Perhevapaauudistus tulee voimaan 1.8.2022
 - Koskee niiden lasten perheitä, joiden osalta laskettu aika on 4.9.2022 tai sen jälkeen
- Työehtodirektiivin vaikutukset työsopimuslakiin, tulossa voimaan 1.8.2022
 - Vaihtelevaa työaikaa koskevat sopimukset, tarkennuksia selvitykseen työsuhteen keskeisistä ehdoista, velvollisuus pyynnöstä antaa tietoa osaikaiselle tai määräaikaiselle työntekijälle turvaavammasta työsuhdemuodosta



LEXIA ASIANAJOTOIMISTO

● Helsingin toimisto: Lönnrotinkatu 11, 00120 Helsinki
puh. +358 10 4244 200

● Turun toimisto: Henrikinkatu 9, 20500 Turku
puh. +358 10 4244 240

● Tampereen toimisto: Peltokatu 26, 33100 Tampere
puh. +358 3 260 2000